

УДК 331.2

М. В. СЕМИКІНА

Кіровоградський державний технічний університет

## МОТИВАЦІЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ

Серед багатьох соціально-економічних важелів впливу на трудовий менталітет і трудову поведінку працівника незалежно від форми власності підприємства провідне місце належить оплаті праці. Зарубіжний досвід переконливо свідчить, що там, де держава і підприємство не втрачають своїх регулюючих функцій в оплаті праці, відбувається зростання ефективності суспільного виробництва, конкурентоспроможності держави, забезпечується добробут нації. В Україні, на жаль, сьогодні спостерігаються протилежні явища, які зумовлюють довготривалий характер економічної кризи.

Вітчизняна політика оплати праці, як відомо, потребує докорінного реформування, оскільки в кризових умовах втратила для більшості населення відтворювальну, мотиваційну, стимулюючу та інші властиві функції, знецінюючи трудові орієнтації на зростання ефективності праці. Пошуки українських науковців спрямовуються на розв'язання цієї найгострішої соціальної проблеми. Складність її полягає в тому, що для досягнення відчутних зрушень в організації оплати праці є необхідними багатобічні заходи: реформування сфери оплати праці має відбуватись одночасно з вдосконаленням комплексу економічних, соціальних, фінансових важелів господарського механізму, поєднуватися із загальним процесом ринкового регулювання економіки України, насамперед, фінансової, грошово-кредитної, банківської сфери, сприяти продуктивній зайнятості.

Слід зазначити як позитивне, що у суспільстві визріло розуміння того, що реформа оплати праці має перетворитися у систему взаємопов'язаних заходів еволюційного характеру, які здійснюються як на макроекономічному, так і на мікроекономічному рівнях. Водночас, і в науковій літературі (за останні десять років) і в діях урядовців поки білою плямою залишається питання, яким має бути механізм матеріального стимулювання для розвитку мотивації конкурентоспроможної праці, формування конкурентоспроможного працівника. Останнє має вирішальне значення для зміцнення стратегічних позицій підприємств на ринку, налагодження виробництва конкурентоспроможної продукції, утвердження економічної незалежності держави, адже ринковий механізм має конкурентний характер, його функціонування залежить не тільки від внутрішніх регуляторів, але й від зовнішніх.

Під терміном "*конкурентоспроможність*" працівника розуміємо сукупність якісних та вартісних характеристик даного товару "робоча сила" на ринку праці, які задовольняють вимогам попиту. Виходячи з цього, "*мотивація конкурентоспроможної праці*" уявляє собою сукупність рушійних сил, які обумовлюють прагнення працівника відповідати певним критеріям конкурентоспроможності, професійно-кваліфікаційним характеристикам, які дозволяють реалізувати інтереси найманого працівника і роботодавця в конкретних умовах ринкової кон'юнктури.

На відміну від централізованої планової економіки в ринковій економіці не приховується та обставина, що на ринку праці відбувається купівля-продаж робочої сили як товару. При цьому домінуючим мотивом трудової діяльності працівника є прагнення відшкодувати витрачені зусилля, талант, знання, вміння й трудові навички, працьовитість, проявлену професійну майстерність.

Придбаючи робочу силу за ціною попиту, ринок праці стає єдиним цінителем робочої сили, чим спонукає працівника удосконалювати себе як носія робочої сили, підвищувати рівень кваліфікації, якість та ефективність праці. В разі перевищення пропозиції робочої сили над попитом, дефіциту нових робочих місць на ринку праці об'єктивно загострюється конкуренція. Унаслідок комплексного впливу внутрішніх (ціннісні орієнтації, звички, рівень культури, освіти, кваліфікація і т.ін.) та зовнішніх чинників (рівень соціально-економічного розвитку країни, рівень життя населення, соціальна захищеність, матеріальна забезпеченість працівника, політична та економічна нестабільність, методи оцінки праці, матеріального стимулювання на підприємстві тощо) поступово відбувається трансформація трудової ментальності: у багатьох працівників (свідомо чи несвідомо) виникає мотив до розвитку конкурентоспроможності. Поширення числа працівників саме з такою орієнтацією на ринку праці, безумовно, має позитивний ефект для економічної системи ринкового типу, як це засвідчує досвід країн ринкової економіки.

В ринкових умовах оплата праці концентрує в собі суперечливі інтереси роботодавця і працівника. Для підприємства оплата праці завжди виступає як витрати, тому реальним обмежувачем зарплати працівника є прибуток підприємства. Водночас, в умовах конкурентної боротьби кращі фінансові результати одержують саме ті підприємства, які мають конкурентоспроможних працівників, здатних до інновацій, впровадження нових технологій. Оскільки лише висока ціна робочої сили спроможна створювати більший корисний ефект, заходи держави, роботодавців з метою зростання конкурентоспроможності (працівників і підприємств загалом), мають спрямовуватися на підвищення

частки оплати праці в структурі собівартості продукції, національного доходу, зростання інвестицій у підготовку та перепідготовку національних кадрів. При цьому реалізація мотиваційного потенціалу працівника буде, на нашу думку, максимальною, якщо система управління оплатою праці буде базуватися:

- по-перше, на індивідуалізації оцінки результатів праці;
- по-друге, на врахуванні динаміки конкурентоспроможності даного працівника порівняно з іншими працівниками в конкретних умовах ринкової кон'юнктури (певного співвідношення попиту і пропозиції на працю певного виду).

Якщо перше більш-менш теоретично розроблено, то друге невинувато залишається поза увагою, наслідком чого стає на мікрорівні втрата підприємством висококваліфікованих кадрів, на макрорівні - "відплив мозків" з країни, тобто втрата майбутніх конкурентних переваг.

З огляду на викладене, динамічна модель оплати праці ( $S$ ) має включати дві складові:  $S_1$  - тарифна частина заробітку (посадовий оклад) і  $S_2$  - доплати за зростання конкурентоспроможності (досягнення певного рівня професійно-кваліфікаційних характеристик, що дозволяють оцінювати працю як конкурентоспроможну), тобто друга частина оплати праці є функцією від конкурентоспроможності ( $k$ ):

$$S = S_1 + S_2 = S_1 + F(k) \quad (1)$$

Додамо, що працівник буде дійсно чутливим до величини  $S_2$ , якщо її максимальна частка в оплаті праці складатиме не менше 50%.

Вважаючи конкурентоспроможним працівника, професійно-кваліфікаційні характеристики (ПКХ) якого у певній ринковій ситуації найбільш повно відповідають вимогам ринку праці, можна пропонувати до реалізації наступну методику оцінки конкурентоспроможності.

Виходимо з уявлення, що відомими є:

- група працівників у складі  $N$  осіб,
- умовний код кожного працівника (для спрощення –  $n$ ,  $n=1,2,...,N$ ),
- перелік критеріїв ПКХ у формі списку з  $M$  пунктів (назв критеріїв), за якими має оцінюватися конкурентоспроможність працівника,
- умовний код певної ПКХ (для спрощення –  $m$ ,  $m=1,2,...,M$ ),
- множина значень  $P_m$ , якими описується кожна ПКХ згідно існуючих норм, стандартів, класифікаторів спеціальностей, відповідних професійних обов'язків тощо,
- вимога сегменту ринку праці щодо значення ПКХ у ситуації, що склалася –  $R_m$  ( $R_m \in P_m$ ), та коефіцієнт її значущості (вагомості) –  $W_m$ ,
- значення ПКХ конкретного працівника  $n$  –  $Z_{mn}$ , ( $Z_{mn} \in P_m$ ).

В ідеалізованому варіанті найбільше відповідає умовам ринку праці (є найбільш конкурентоспроможним) працівник "n", для якого усі власні значення ПКХ  $Z_{mn}$  співпадають з вимогами ринку праці  $R_m$ , тобто  $Z_{mn} = P_m$  для усіх  $m=1,2,...,M$ . Зрозуміло, що подібне є винятковим явищем, особливо у випадку  $M>1$ , найбільш характерному для реальних ринкових умов.

Зважаючи на останнє, оцінку конкурентоспроможності пропонується здійснювати, керуючись ідеєю методу найменших квадратів (МНК), відомою науковцям з теорії апроксимації:

$$y_n = \sum_{m=1}^M W_m \cdot (Z_{mn} - P_m)^2 \quad (2)$$

Згідно МНК, найбільш конкурентоспроможним вважається працівник, ПКХ якого відповідають умові  $\min\{y_n, n=1,2,...,N\}$ .

Оцінку конкурентоспроможності кожного працівника тепер легко здійснити введенням безрозмірних коефіцієнтів  $k_n = y_n / \min\{f_n, n=1,2,...,N\}$ , значення яких знаходяться у діапазоні від 0 до 1 і які відображають ступінь конкурентоспроможності: із двох працівників  $n_1$  і  $n_2$  більш конкурентоспроможним є той, значення  $k_n$  для якого більше ( $k_{n1} > k_{n2}$  чи  $k_{n2} > k_{n1}$ ).

Застосування окресленої методики в системі управління оплатою праці на підприємстві має декілька переваг, зокрема в динамічних ринкових умовах вона сприятиме розвитку мобільності кадрів, навчанню та перенавчанню, перекваліфікації, адаптації до зміни ринкової ситуації, удосконаленню професійної майстерності персоналу, реалізації трудових прагнень працівника щодо максимального запровадження в процесі праці знань і досвіду, дозволить роботодавцю здійснювати відбір найбільш компетентних кадрів в інтересах зростання конкурентних позицій підприємства на ринку.